



Autoridad Independiente  
*de* Responsabilidad Fiscal

## **Spending Review 2019/2020**

### **Incentivos a la contratación**

Octubre 2020

# Contenido

1

**Introducción y objetivos**

2

**Metodología y fuentes de información**

3

**Conclusiones y propuestas**

# 1

## Introducción y objetivos

---

## Incentivos a la contratación

Los incentivos a la contratación son un tipo de política activa de empleo que persigue reducir las diferencias en el grado de empleabilidad de los distintos colectivos, como consecuencia de diferencias de productividad, desigualdad, brecha de género, discapacidad, etc., a través de reducciones del coste laboral de las personas con menor empleabilidad.

- En España se aplican principalmente en forma **de bonificaciones y reducciones** en las cuotas de la Seguridad Social
- La teoría económica y la evidencia empírica internacional respaldan **su eficacia potencial**, que está **sujeta a determinados aspectos de su diseño**: mejora si se orientan a colectivos de muy baja empleabilidad, si se introducen elementos que penalizan su uso estratégico o si son programas con una duración acotada
- **El uso y la eficacia de los incentivos suele aumentar en periodos de recesión**: se amplía el colectivo de individuos con dificultades para acceder a un empleo y se reduce el riesgo de efectos indeseados (peso muerto) por la mayor rigidez de los salarios
- En la actualidad los incentivos suponen un **coste total anual de 2.900 millones de euros**
- En el ámbito europeo, **España es el país que, con un marco laboral similar, más gasta en incentivos** y el que mayor proporción destina al empleo autónomo

**La finalidad de este estudio es evaluar si los incentivos del periodo comprendido entre 2012 y 2018 mejoraron la empleabilidad de los colectivos a los que se dirigían...**

**Incentivos que constituyen el encargo:**

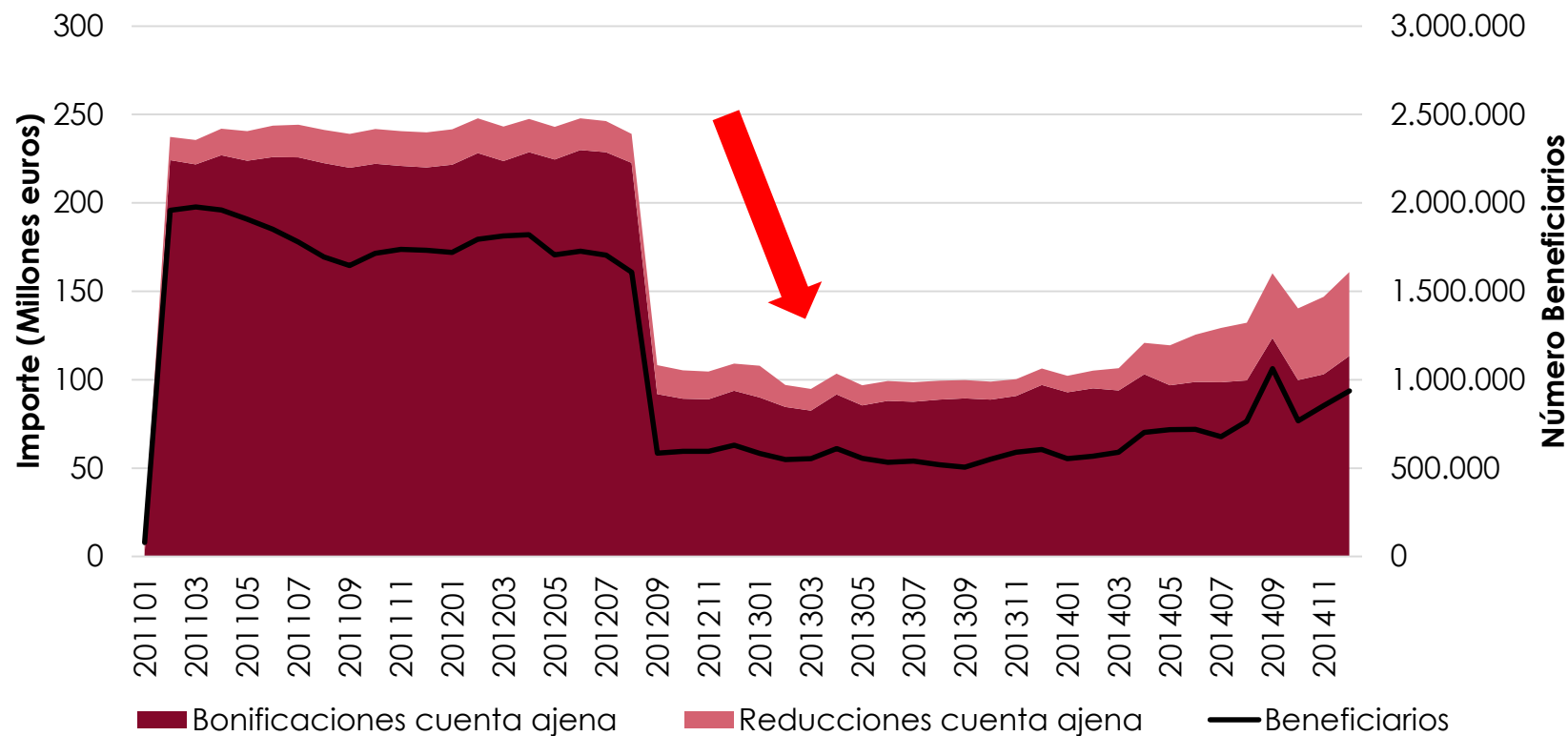
1. Menores de 30 años
2. Mayores de 45 años
3. Mujeres con infrarrepresentación en determinados sectores
4. Transformación de contratos temporales en indefinidos
5. Tarifa plana de trabajadores autónomos
6. Bonificaciones y reducciones al trabajo autónomo de carácter específico
7. Personas con discapacidad

**...respondiendo a dos preguntas:**

- **¿facilitaron su acceso al mercado de trabajo?** → ¿aumentaron su probabilidad de obtener un empleo?
- **¿contribuyeron a que mantuviesen el empleo?** → ¿redujeron su probabilidad de perder el empleo?

**En general, se encuentran efectos positivos en los colectivos incentivados, PERO con matices....**

**Además, con datos de empresas, se trata de estimar si los incentivos tuvieron efecto neto en el empleo....**

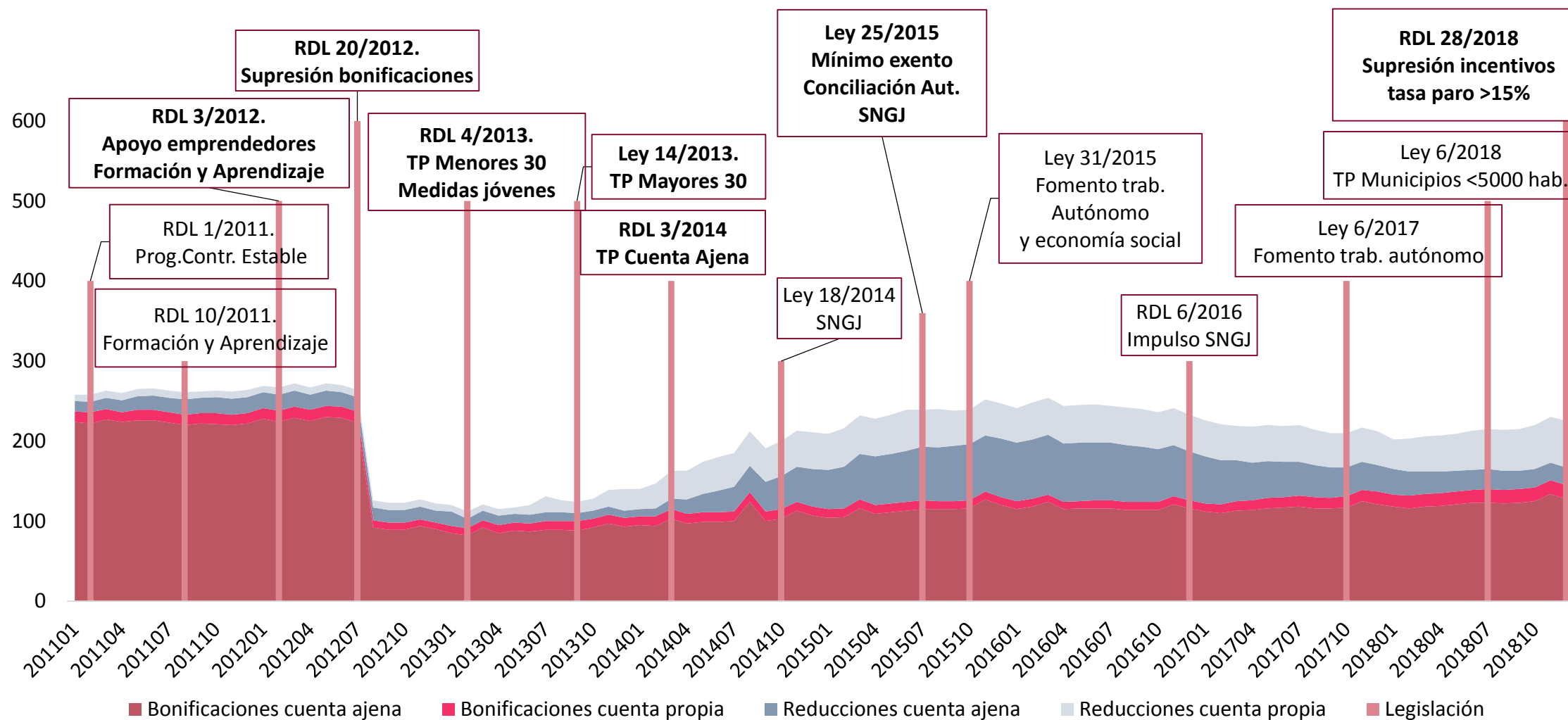


**...y se concluye que una reducción de incentivos del 50% aceleró la caída del empleo del -2,73% al -2,96% entre julio de 2012 y diciembre de 2014**

## Los incentivos analizados supusieron alrededor de 2.000 millones de euros anuales en 2018 y se dirigieron principalmente a personas con discapacidad y al fomento del trabajo autónomo

	Menores de 30 años	Mayores de 45 años	Personas con discapacidad	General	Total (miles €) (%)
Indefinido	39,0	49,1	186,0	53,7	<b>327,8</b> (16%)
Indefinido o temporal	12,9		440,8		<b>453,8</b> (22%)
Temporal			50,0		<b>50,0</b> (2%)
Conversión a indefinido	46,6		138,9		<b>185,5</b> (9%)
Tarifa Plana Autónomos	188,7		15,0	445,9	<b>649,6</b> (32%)
Autónomos (otros)				111,9	<b>111,9</b> (5%)
Formación o prácticas	270,8		0,6		<b>271,4</b> (13%)
<b>Total (miles €) (%)</b>	<b>558,0</b> (27%)	<b>49,1</b> (2%)	<b>831,3</b> (41%)	<b>611,5</b> (30%)	<b>2.049,9</b>

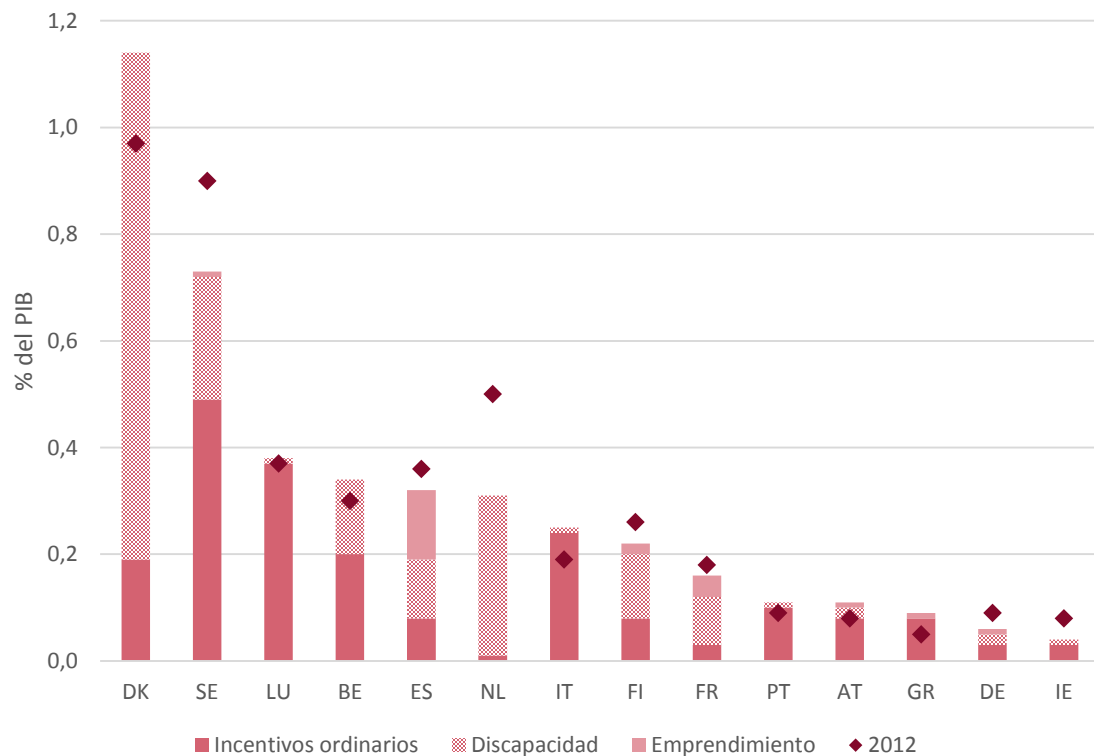
## En el periodo analizado (2012-2018) hubo cambios normativos relevantes entre los que destaca la generalización de los incentivos a la contratación indefinida a toda la población





## A nivel internacional, en 2018 España se situaba entre los países europeos con mayor gasto en incentivos, aunque se ha reducido ligeramente desde 2012

Gasto en incentivos. Año 2018 (barra) y 2012 (punto)



Fuente: LMP database, Comisión Europea.

**España es el país con mayor gasto en incentivos al trabajo autónomo**

Distribución del gasto en PAE. Año 2018

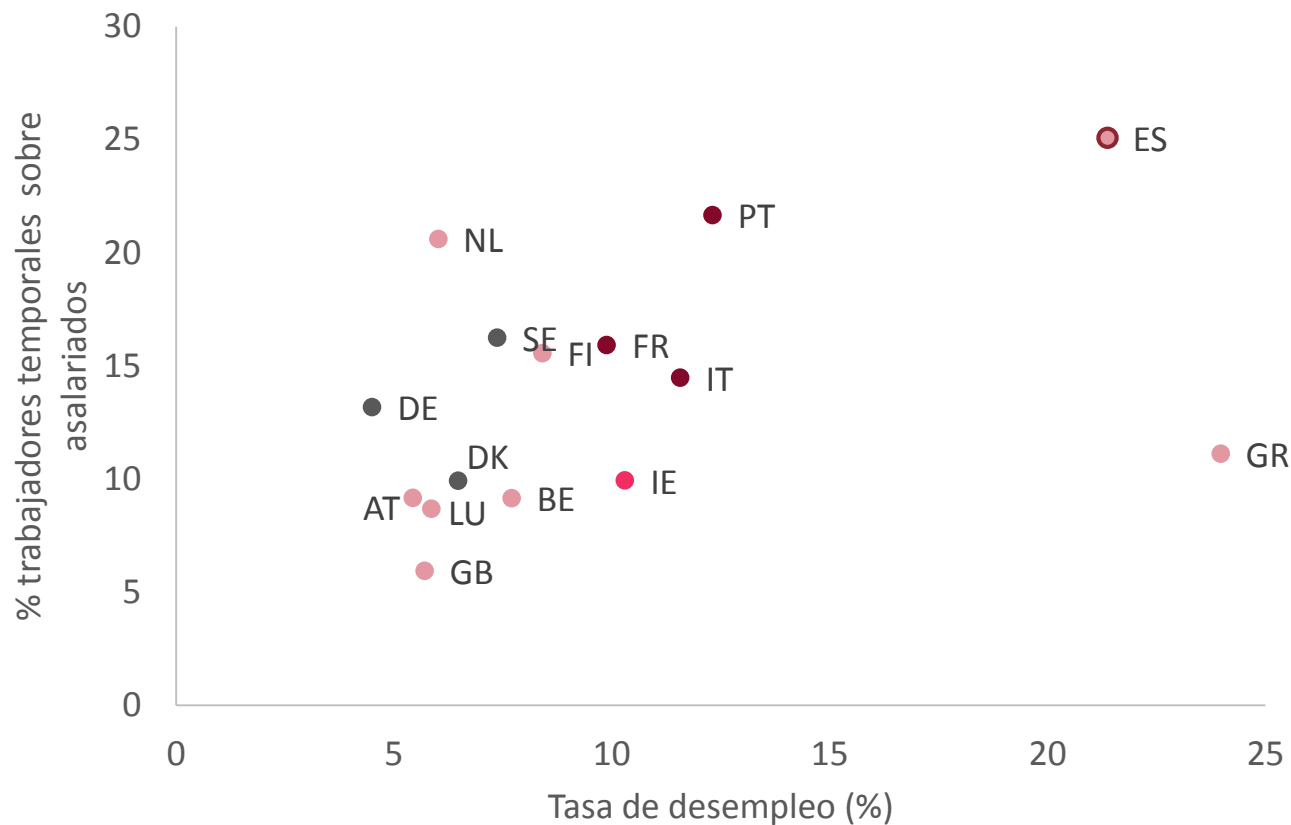


Fuente: LMP database, Comisión Europea.

**Los incentivos en España representan casi la mitad del presupuesto de PAE**

# Los incentivos se deben analizar en el contexto institucional de su mercado laboral...

Tasa de temporalidad y tasa de paro. Año 2018



Fuente: LFS, Eurostat.

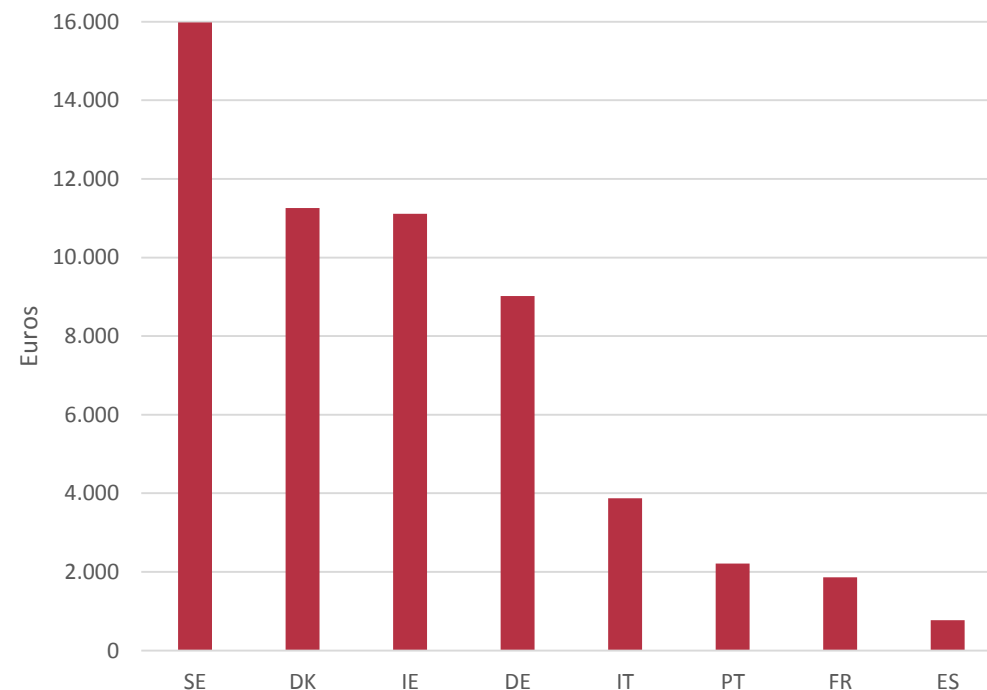
<p><b>SUR DE EUROPA</b>                      Problemática similar a España                      Elevada temporalidad</p>	
<p><b>NORTE DE EUROPA</b>                      Mercados laborales fuertes                      Bajo desempleo                      Flexiseguridad laboral</p>	
<p><b>MODELO ANGLOSAJÓN</b>                      Modelo muy flexible</p>	

... pudiéndose identificar tres bloques de países

## En los países analizados se encuentran incentivos a las personas con discapacidad, a los jóvenes y a los parados de larga duración...

	Contratación indefinida	Formación	Jóvenes	Autónomos	Discapacidad	Otros
Francia	No	Sí. Sin límite de edad	Sí	Sí	Sí	Salarios bajos, Zonas prioritarias
Italia	Jóvenes, Perfiles cualificados, PLD>45, Conversiones	Sí	Sí	Sí	Sí	Inclusión social, Zonas prioritarias
Irlanda	No	Sí	Sí	No	Sí	PLD, otros
Portugal	Vinculado a formación, conversiones	Sí. Sin límite de edad	Sí	Sí	Sí	Movilidad geográfica, Zonas prioritarias, PLD, otros
Suecia	Sí. Jóvenes	Sí. Sin límite de edad	Sí	Sí	Sí	Inmigrantes, PLD
Alemania	No	Sí	Sí	Sí	Sí	PLD, mayores, otros
Dinamarca	No	Sí. Sin límite de edad	Sí	Sí	Sí	PLD, otros

Ratio importe en incentivos / beneficiarios. Año 2018



Fuente: LMP database, Comisión Europea.

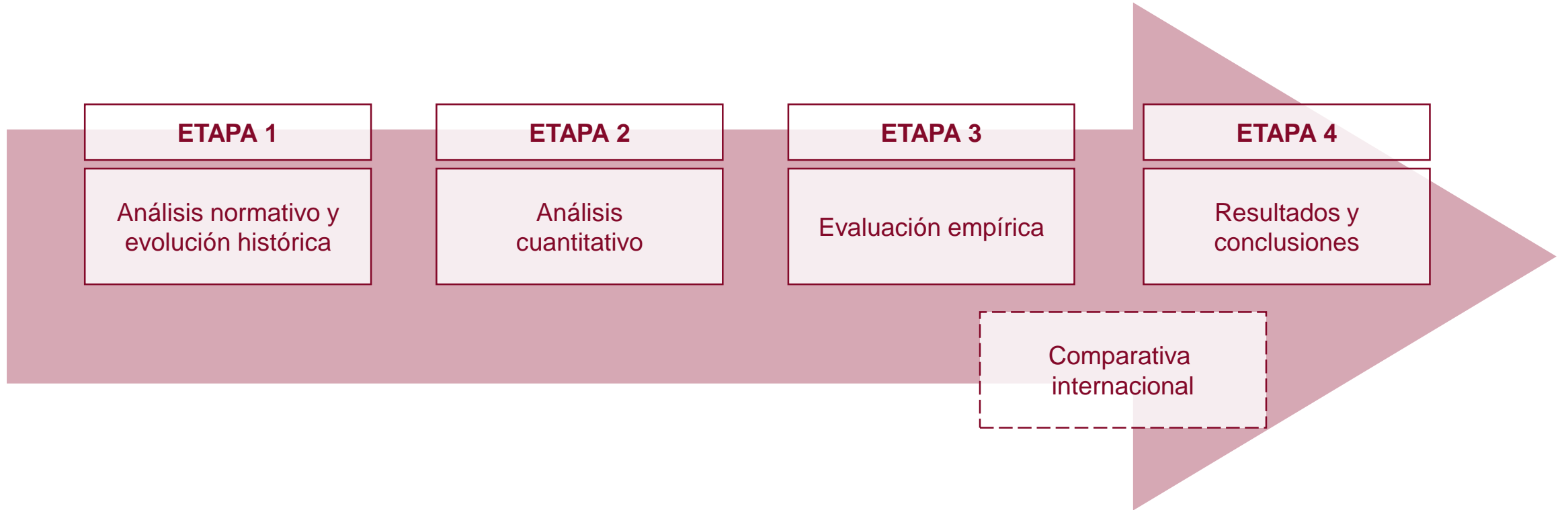
**España es el país con menor cuantía media por beneficiario**

...pero se aprecia una mayor apuesta por la formación, sin límite de edad, menor foco en la contratación indefinida y mayores cuantías

# 2 Metodología y fuentes de información

---

# Metodología de trabajo



## Bases de datos



**Historial laboral entre 2005 y 2018 de los beneficiarios de incentivos**

2011-2018  
7 M beneficiarios

**Muestra Continua de Vidas Laborales**

2007-2017  
1,2 M individuos/año



**Reducciones en las cuotas a la Seguridad Social**

2011-2018  
3,3 M beneficiarios

**Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social**

2011-2018  
5,2 M beneficiarios

**Panel Empresa Trabajador PET (piloto)**

2011-2014  
263 mil empresas  
5,9 M trabajadores

BANCO DE ESPAÑA



**Central de Balances (CBB)**

BBDD información depositada  
Registros Mercantiles  
111 mil empresas

## Utilizamos fundamentalmente metodologías cuantitativas con contrafactual para medir la eficacia de los incentivos...

### Análisis de impacto o contrafactuales

Diferencias en diferencias

Regresión en discontinuidad

Modelos de duración

Modelos de efectos fijos

...apoyadas en una exhaustiva revisión de la normativa de incentivos del periodo

# 3

## Conclusiones y Propuestas

---



## Conclusiones y propuestas generales

### REFORMAS ESTRUCTURALES

**Los incentivos deben constituir una herramienta orientada a mejorar la empleabilidad de determinados colectivos**, pero en ningún caso sustituyen a las reformas necesarias para combatir la elevada temporalidad y el alto nivel de desempleo que caracterizan al mercado laboral español.

### VINCULACIÓN CON EL CICLO ECONÓMICO

**Los incentivos se pueden usar como un estímulo para contribuir a la activación del mercado laboral en un periodo recesivo, especialmente entre aquellos colectivos que sufren en mayor medida sus efectos.**

En el contexto actual de la crisis provocada por la COVID19 se ha vuelto a constatar que los jóvenes son los más afectados por la destrucción de empleo debido en gran parte a su elevada temporalidad. En consecuencia, teniendo en cuenta las evidencias de menores efectos indeseados en periodos de contracción, podría ser conveniente instrumentar, de manera excepcional y mientras se abordan reformas estructurales, un plan temporal de estímulo a la contratación indefinida de los jóvenes. Habría que considerar cuidadosamente aspectos estratégicos de su diseño para potenciar su eficacia: debe ser un programa transitorio, con una duración de los incentivos que promueva la estabilidad y con cuantías que no se incrementen con el salario.

### FOCALIZACIÓN, ESTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD

**Los incentivos deben dirigirse a colectivos muy específicos de baja empleabilidad.** Para ello debe articularse un marco estable basado en un conjunto sistemático de indicadores que permitan identificar los colectivos con menor probabilidad de encontrar un empleo y consecuentemente adaptar los incentivos a las necesidades de cada momento.

## Conclusiones y propuestas generales

<p><b>SIMPLIFICACIÓN ELEGIBILIDAD CUANTÍAS</b></p>	<p>Es preciso articular un menor número de incentivos y homogeneizar los requisitos sobre las empresas beneficiarias. Un sistema más sencillo, con requisitos claros y de fácil verificación podría estimular su uso por parte de las empresas. Además, un sistema más focalizado permitiría incrementar las cuantías y hacerlos más atractivos.</p>
<p><b>COORDINACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b></p>	<p>Es necesaria una mayor coordinación entre todas las administraciones que permita enfocar los esfuerzos en los colectivos con mayores necesidades en cada territorio y simplificar la diversidad de incentivos, mejorando así su eficacia.</p>
<p><b>FORMACIÓN Y COMBINACIÓN CON OTRAS PAE</b></p>	<p>La vinculación de los incentivos a programas de formación puede mejorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables, si bien se necesitan reformas que mejoren la calidad de la formación y su vinculación con el mercado laboral, a través de una mayor colaboración con el sector empresarial.</p> <p>Asimismo, la combinación de los incentivos con otras medidas de activación podría mejorar su eficacia. Para ello es preciso avanzar en la implementación de herramientas de perfilado y en el diseño de itinerarios que permitan mejorar la atención personalizada a los demandantes de empleo.</p>
<p><b>EVALUACIÓN</b></p>	<p>Evaluación continua del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas. Construir un sistema de indicadores de seguimiento y los conjuntos de datos necesarios para que las administraciones puedan evaluar los incentivos, incorporando la información de las comunidades autónomas. Facilitar y promover la evaluación entre la comunidad científica.</p>

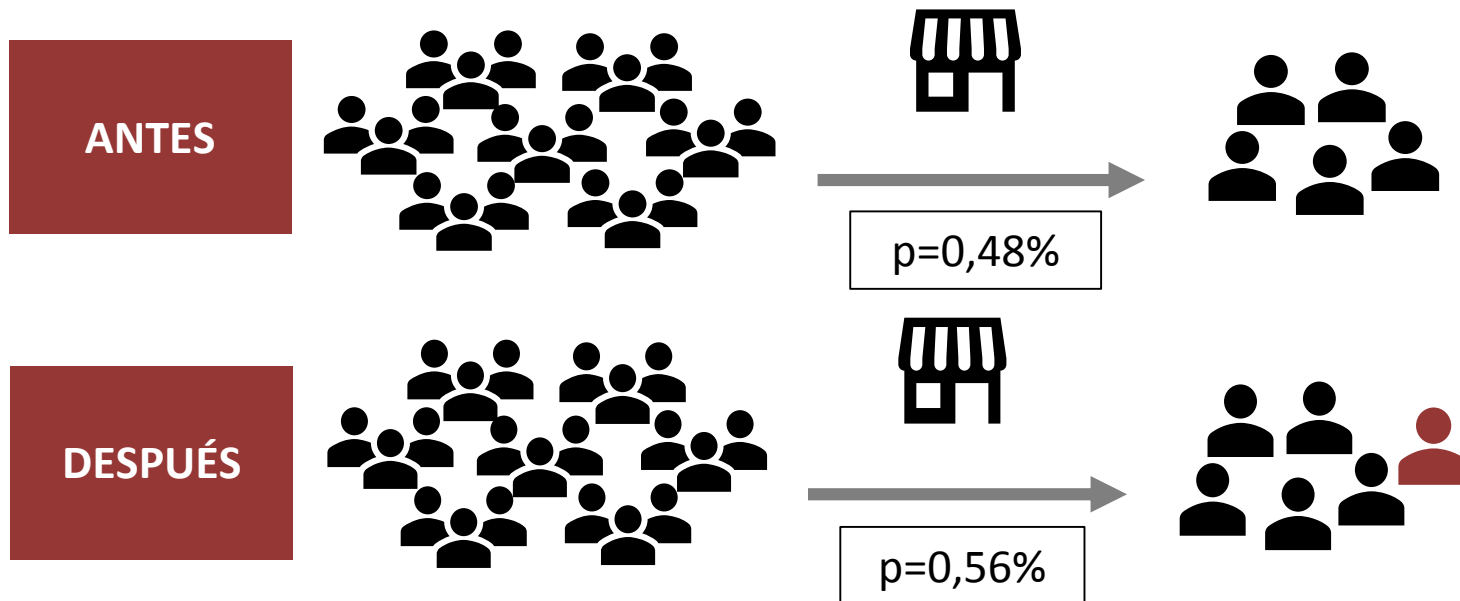
# Evaluaciones y propuestas específicas

---

## Tarifa plana de trabajadores autónomos

<b>DEFINICIÓN</b>	<p>Cuota de 60€ durante 12 meses para altas iniciales de trabajadores autónomos. Reducciones del 50% en los 6 meses posteriores y del 30% en los seis siguientes. En municipios de menos de 5.000 habitantes, cuota de 60€ los 24 primeros meses. Bonificación del 30% el tercer año para menores de 30 años.</p>
<b>COSTE (millones €)</b>	<p>634,6</p>
<b>OBJETIVO</b>	<p>Fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia.</p>
<b>CUMPLIMIENTO OBJETIVO</b>	<p>Sí, pero en personas con nivel de formación medio-alto y que llevaban poco tiempo en desempleo. Mejora la supervivencia mientras está vigente el incentivo, pero al finalizar la supervivencia de los beneficiarios converge a la de los no beneficiarios.</p>
<b>PROPUESTAS</b>	<p>Ir hacia un sistema de cotizaciones acorde a los ingresos. La necesidad de futuros incentivos quedaría condicionada al diseño del nuevo sistema de cotización. Mientras tanto, dado el contexto económico, mantener la tarifa plana reforzando inspección. A medio plazo, incidir en medidas que mejoren la supervivencia: asesoramiento, formación, etc., en coordinación con las CCAA.</p>

## La tarifa plana fomentó el empleo autónomo en el periodo analizado:



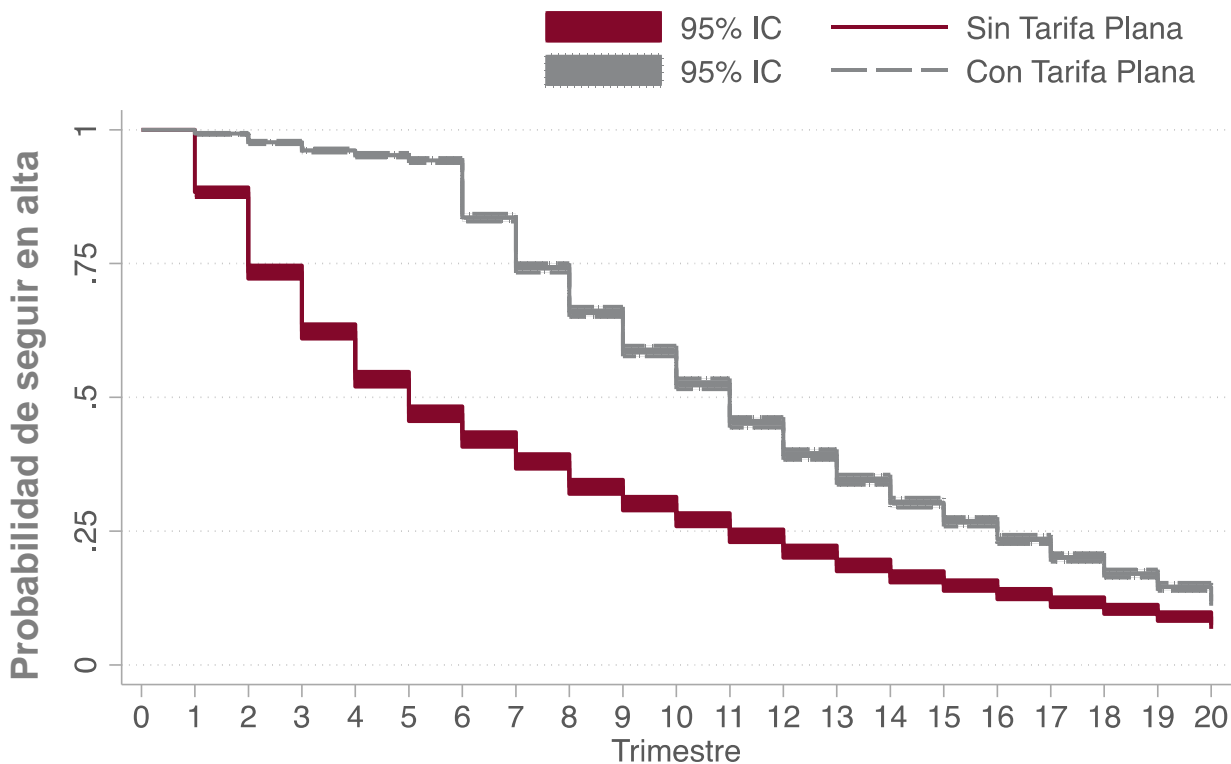
➤ La entrada en vigor de la tarifa plana para jóvenes aumentó la probabilidad de que se diesen de alta como autónomos un 17%

➤ De cada 1.000 menores de 30 años que estaban desempleados en un mes, 5 iniciaban actividad por cuenta propia al mes siguiente. Con la entrada en vigor de la tarifa plana, cada mes se dieron de alta 6 jóvenes

- pero el efecto se encuentra entre quienes llevaban menos de un mes en desempleo y venían de un contrato temporal previo
- y solo se encuentra entre jóvenes con nivel de formación medio - alto

# La tarifa plana contribuyó a mejorar la supervivencia en el trabajo autónomo: redujo la probabilidad de darse de baja un 10%

Supervivencia del Alta (Estimador Kaplan-Meier)



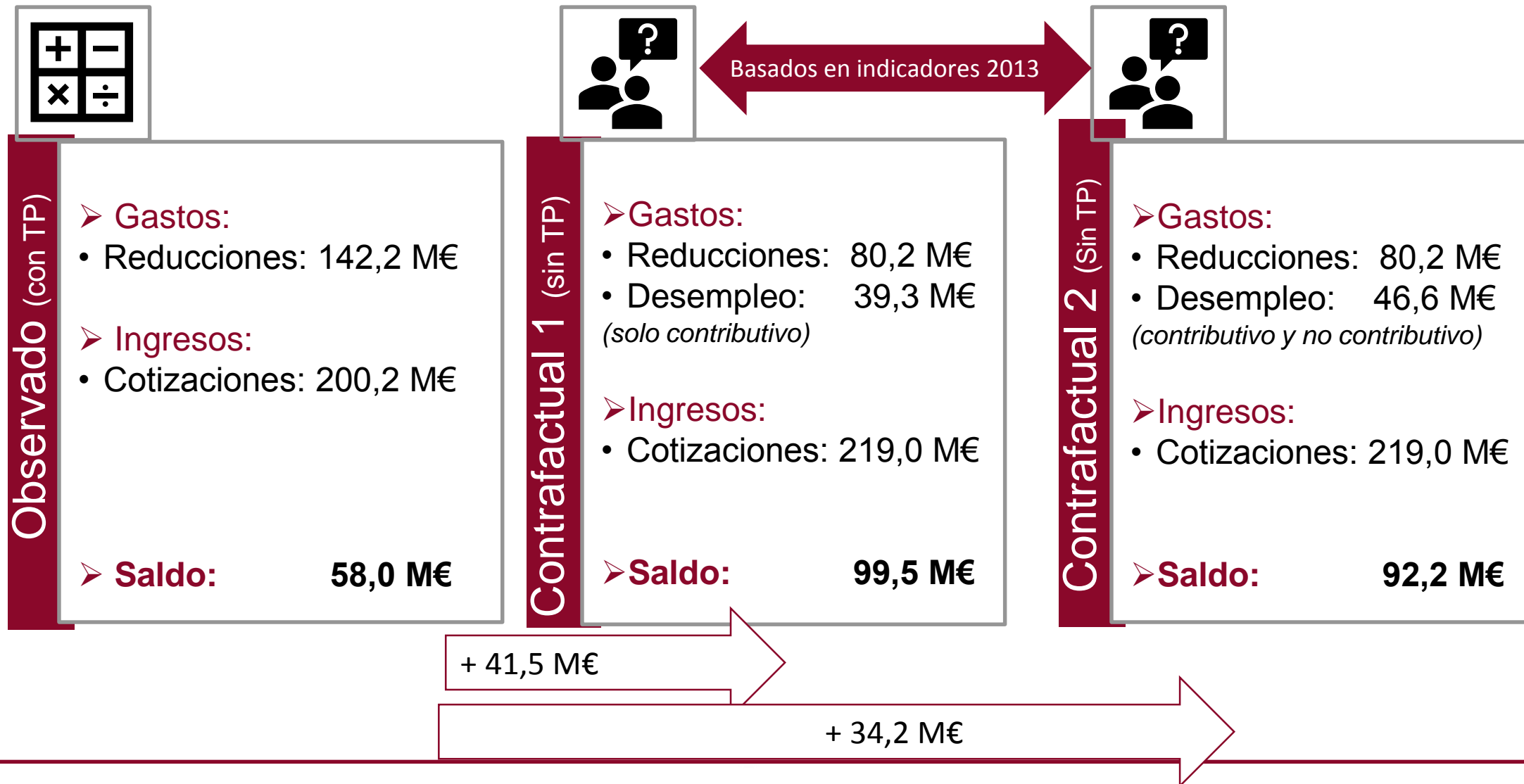
## Estimación del efecto de la tarifa plana sobre la probabilidad de abandonar el empleo autónomo. Menores de 30 años

Probabilidad media de darse de baja en un trimestre	9,6%
Reducción de probabilidad gracias al incentivo	↓ 1,01 pp.
Probabilidad media de darse de baja con tarifa plana	8,6%

## Aunque el efecto es desigual en el tiempo: más intenso mientras está en vigor y desaparece al finalizar el incentivo

Aumento de probabilidad de darse de baja al finalizar la tarifa plana	↑ 1,82 pp
---	-----------

## El análisis coste-beneficio realizado arroja un coste neto de la tarifa plana para jóvenes de entre 34,2 y 41,5 millones de euros (desde los 142 de coste bruto)



## Tarifa plana de trabajadores autónomos

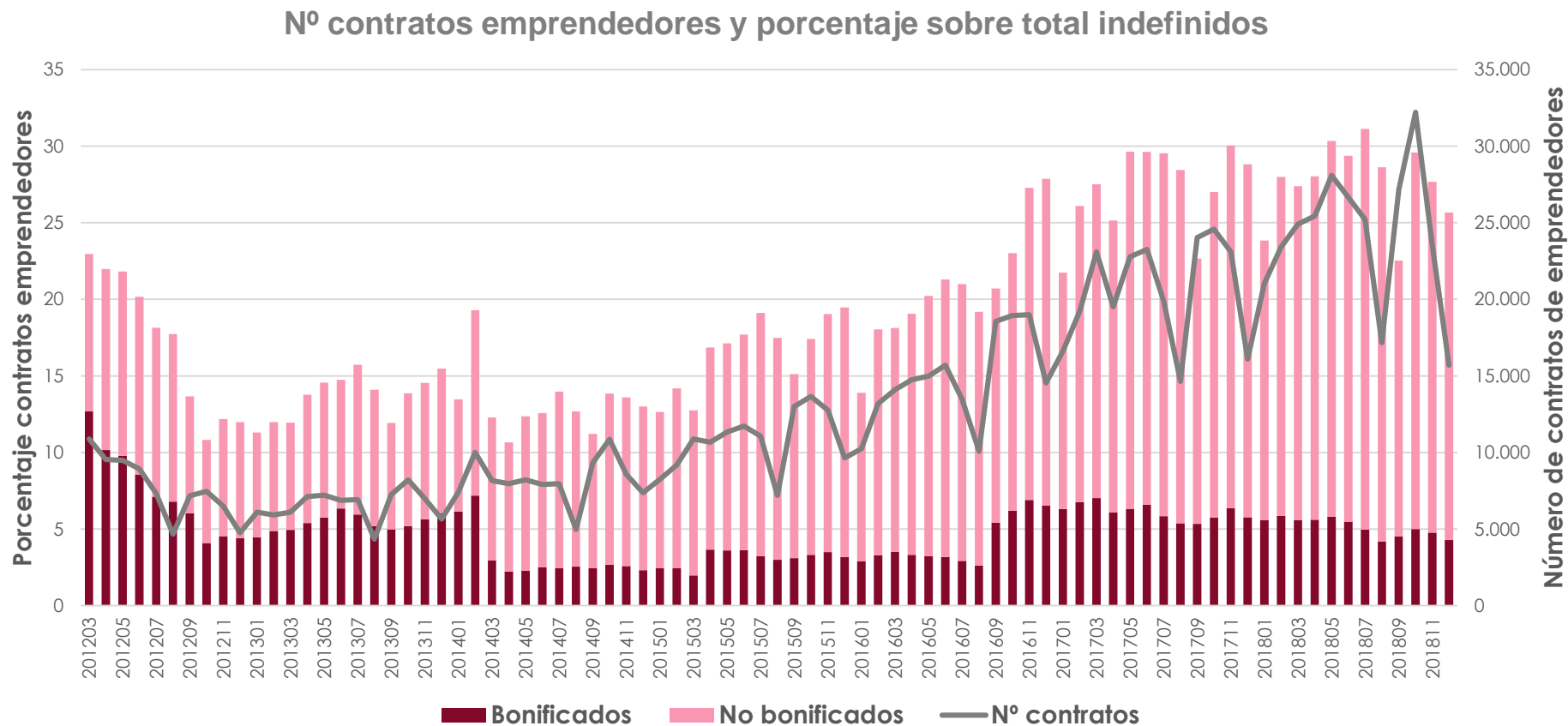
DEFINICIÓN	Cuota de 60€ durante 12 meses para altas iniciales de trabajadores autónomos. Reducciones del 50% en los 6 meses posteriores y del 30% en los seis siguientes. En municipios de menos de 5.000 habitantes, cuota de 60€ los 24 primeros meses. Bonificación del 30% el tercer año para menores de 30 años.
COSTE (millones €)	634,6
OBJETIVO	Fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia.
CUMPLIMIENTO OBJETIVO	<b>Sí</b> , pero en personas con nivel de formación medio-alto y que llevaban poco tiempo en desempleo. Mejora la supervivencia mientras está vigente el incentivo, pero al finalizar la supervivencia de los beneficiarios converge a la de los no beneficiarios.
PROPUESTAS	Ir hacia un sistema de cotizaciones acorde a los ingresos. La necesidad de futuros incentivos quedaría condicionada al diseño del nuevo sistema de cotización. Mientras tanto, dado el contexto económico, mantener la tarifa plana reforzando inspección. A medio plazo, incidir en medidas que mejoren la supervivencia: asesoramiento, formación, etc., en coordinación con las CCAA.



## Incentivos a la contratación indefinida: contrato apoyo a los emprendedores (derogado)

<b>DEFINICIÓN</b>	<p>Bonificaciones en la cuota empresarial a la SS de empresas de menos de 50 trabajadores que contraten por tiempo indefinido y mantengan durante tres años a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menores de 30 años: 1.000€ (1er año), 1.100€ (2º año), 1.200 (3er año). Incremento de 100€/año si es mujer.</li> <li>- Mayores de 45 años: 1.300€/año, 1.500€/año si es mujer.</li> </ul>
<b>COSTE (millones €)</b>	77,7
<b>OBJETIVO</b>	Facilitar el empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial
<b>CUMPLIMIENTO OBJETIVO</b>	<p><b>Parcialmente.</b> El efecto positivo sobre la probabilidad de encontrar empleo en los jóvenes es pequeño (3%) y no se encuentra en personas con bajo nivel de formación o cualificación. Se encuentra un efecto positivo mayor (10%) sobre el mantenimiento del empleo, pero tras el periodo incentivado los beneficiarios se igualan al resto. No se encuentra efecto en los mayores de 45 años.</p>
<b>CONCLUSIONES</b>	<p>Los efectos positivos de los incentivos a la contratación indefinida no llegaron a los colectivos más vulnerables, que necesitarían otro tipo de incentivos bien vinculados a la formación, bien con requisitos que resulten más atractivos para las empresas.</p>

## El contrato de apoyo a los emprendedores representó un 20% del total de contratos indefinidos iniciales en empresas de menos de 50 trabajadores....



Fuente: SEPE y microdatos de contratos.

...y solo un 37% de los que podían acogerse a los incentivos lo hicieron. En particular, un 4,6% de los contratos indefinidos firmados por las empresas se acogieron a estos incentivos

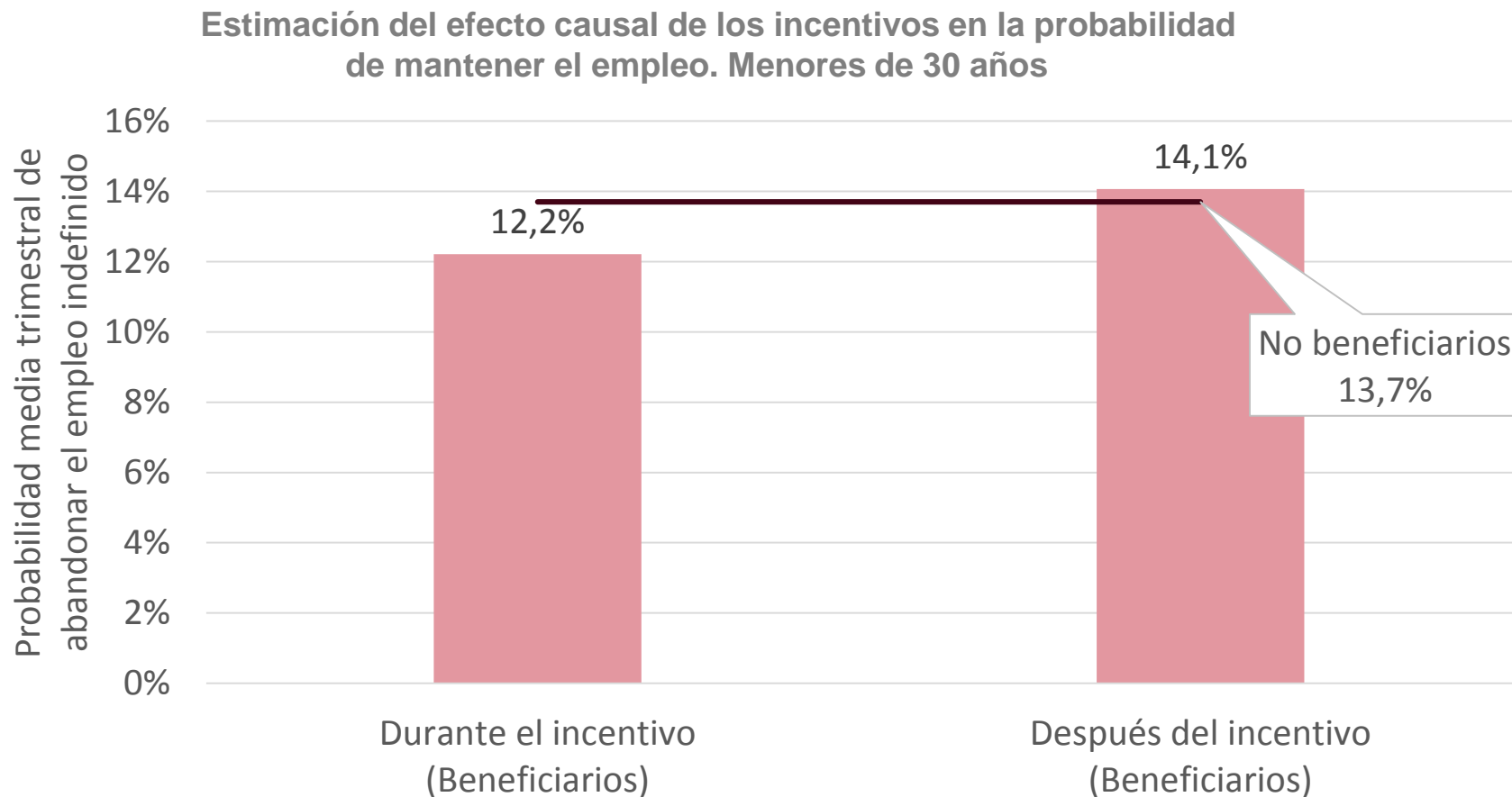
## Los incentivos del contrato de apoyo a los emprendedores incrementaron muy ligeramente la probabilidad de que los jóvenes obtuviesen un empleo indefinido.....

Estimación del efecto causal de los incentivos en la probabilidad mensual de encontrar un empleo indefinido. Menores de 30 años

	General	Mujeres
Probabilidad con la que los jóvenes eran contratados antes del incentivo	0,95%	1%
Aumento de probabilidad gracias al incentivo	↑ 3,27%	↑ 6,61%
Probabilidad de que los jóvenes fueran contratados con el incentivo	0,98%	1,07%
Además estas probabilidades aumentan en mayor medida si:		
Nivel Cualificación / Formación Medio	Nivel de Formación Alto	

**...pero no se encuentran efectos entre los jóvenes con menor cualificación o formación**

## Los incentivos del contrato de apoyo a los emprendedores redujeron un 10% la probabilidad de que los beneficiarios (jóvenes) abandonasen el empleo



**Al finalizar el incentivo, la probabilidad de abandonar el empleo de los beneficiarios se igualan a la de los no beneficiarios**

**Para los mayores de 45 años no se encuentran efectos positivos significativos de estos incentivos en la probabilidad de encontrar empleo indefinido....**

Probabilidad media mensual de obtener empleo indefinido	0,8%
Efecto en la probabilidad debido al incentivo	0,019 pp.
Reducción en la probabilidad tras el recorte	↓ 4,4%
Reducción en la probabilidad tras el recorte para los parados larga duración	↓ 7,3%

**....y se vieron ligeramente perjudicados por la supresión de incentivos a partir de agosto de 2012, sobre todo los parados de larga duración**

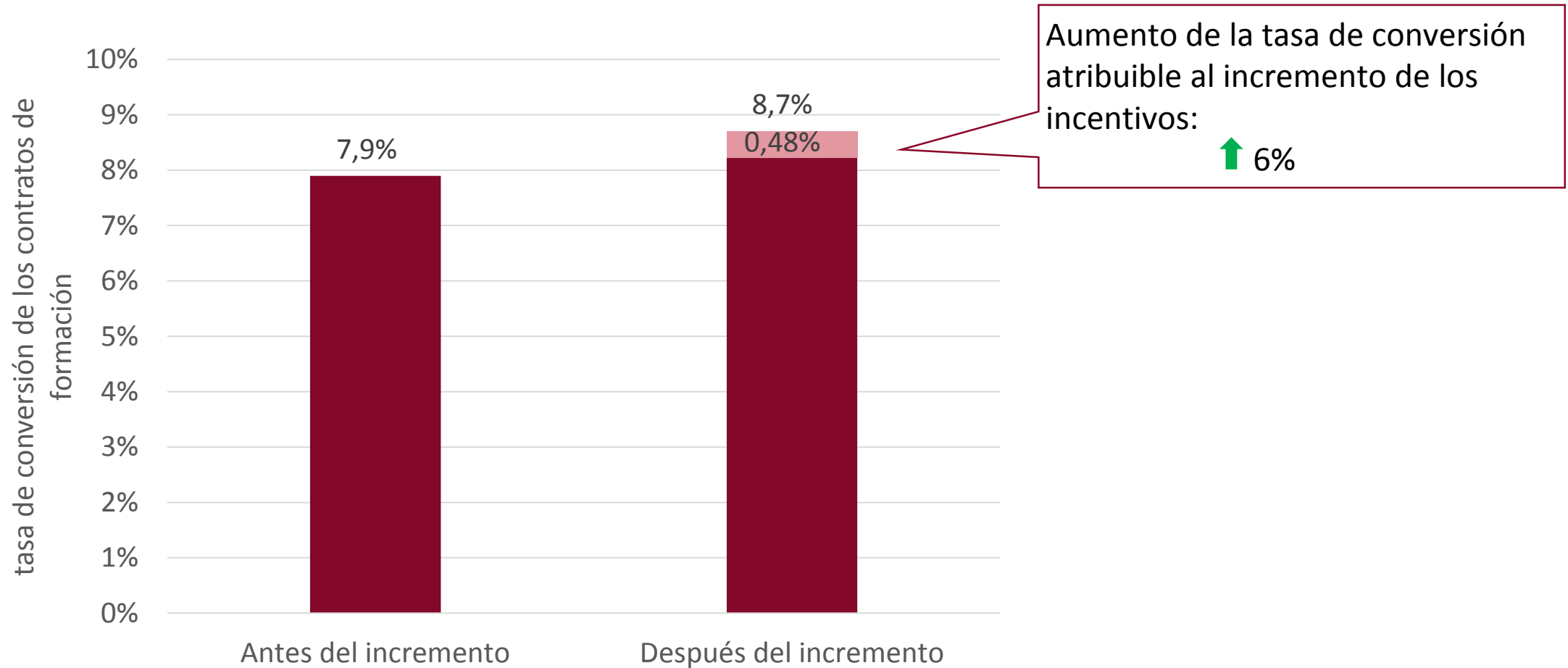
## Incentivos a la contratación indefinida: contrato apoyo a los emprendedores (derogado)

DEFINICIÓN	Bonificaciones en la cuota empresarial a la SS de empresas de menos de 50 trabajadores que contraten por tiempo indefinido y mantengan durante tres años a: - Menores de 30 años: 1.000€ (1er año), 1.100€ (2º año), 1.200 (3er año). Incremento de 100€/año si es mujer. - Mayores de 45 años: 1.300€/año, 1.500€/año si es mujer.
COSTE (millones €)	77,7
OBJETIVO	Facilitar el empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial
CUMPLIMIENTO OBJETIVO	<b>Parcialmente.</b> El efecto positivo sobre la probabilidad de encontrar empleo en los jóvenes es pequeño y no se encuentra en personas con bajo nivel de formación o cualificación. Se encuentra un efecto positivo mayor sobre el mantenimiento del empleo, pero tras el periodo incentivado los beneficiarios se igualan al resto. No se encuentra efecto en los mayores de 45 años.
CONCLUSIONES	Los efectos positivos de los incentivos a la contratación indefinida no llegaron a los colectivos más vulnerables, que necesitarían otro tipo de incentivos bien vinculados a la formación, bien con requisitos que resulten más atractivos para las empresas.

## Incentivos a la conversión de los contratos de formación y aprendizaje

<b>DEFINICIÓN</b>	1.500€/año (1.700€/año mujeres) de reducción en la cuota empresarial a la SS en los contratos indefinidos que resulten de la transformación de un contrato de formación y aprendizaje, durante tres años.
<b>COSTE (millones €)</b>	34,2
<b>OBJETIVO</b>	Favorecer la inserción laboral de los jóvenes con baja formación, tras haber obtenido una cualificación profesional en régimen de alternancia laboral retribuida en una empresa.
<b>CUMPLIMIENTO OBJETIVO</b>	Sí, pero el efecto encontrado es pequeño y el uso del contrato de formación por las empresas es reducido.
<b>PROPUESTAS</b>	Concentrar los esfuerzos en mejorar los contratos de formación, en particular su componente formativo, e impulsar su uso por parte de las empresas. Eliminar el límite de edad bajo distintos supuestos para mayores: parados de larga duración, reconversión, etc.

## En 2012 se incrementaron los incentivos a la conversión de contratos de formación en contratos indefinidos....

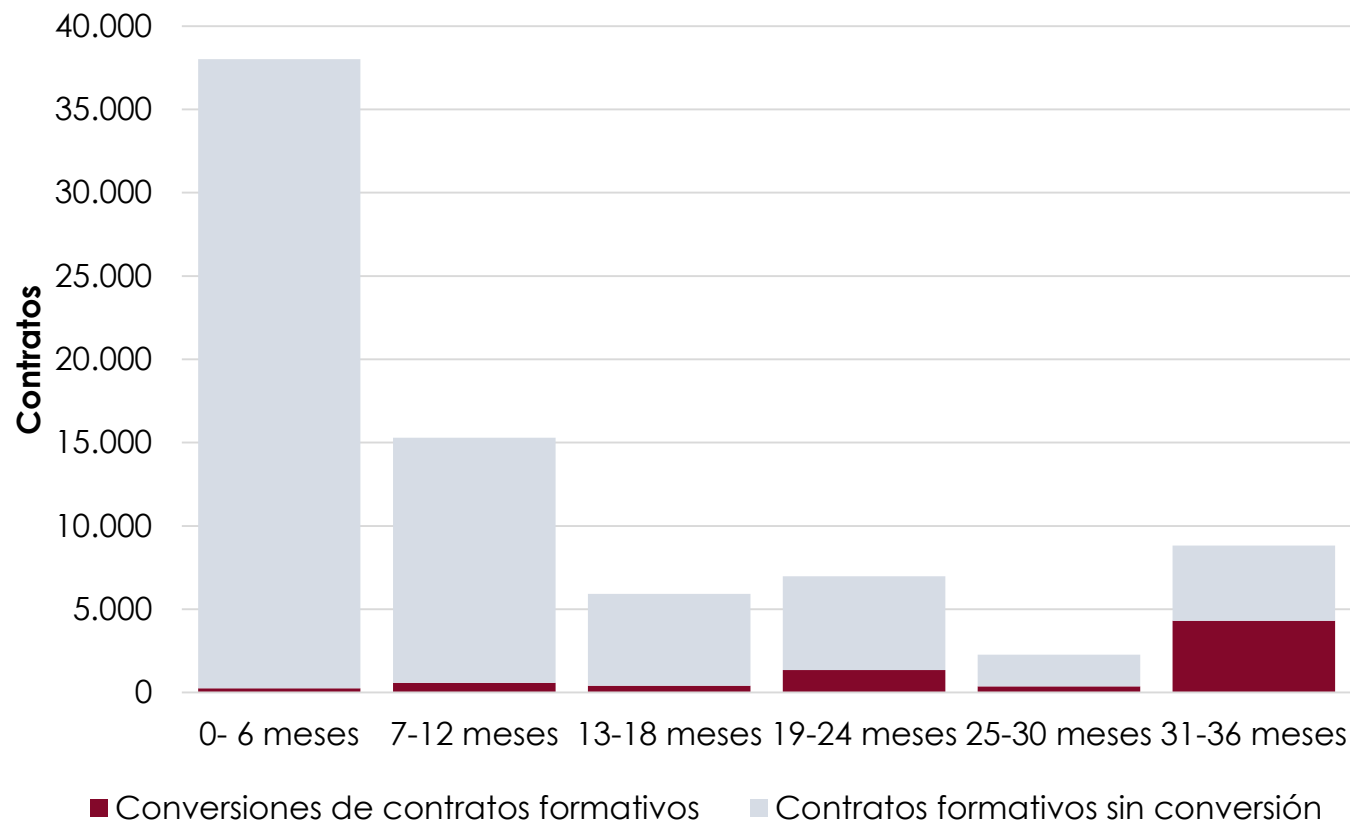


...lo que aumentó un 6% su tasa de conversión



## Pero se transforman principalmente los contratos de 2 o más años, que representan alrededor del 25% de los contratos de formación

Contratos formativos por duración y si se transforman en indefinidos. Año 2014



Fuente: Microdatos de beneficiarios de incentivos

## Además, solo el 1,4% de los jóvenes que cumplían los requisitos formalizaron un contrato de formación en 2018

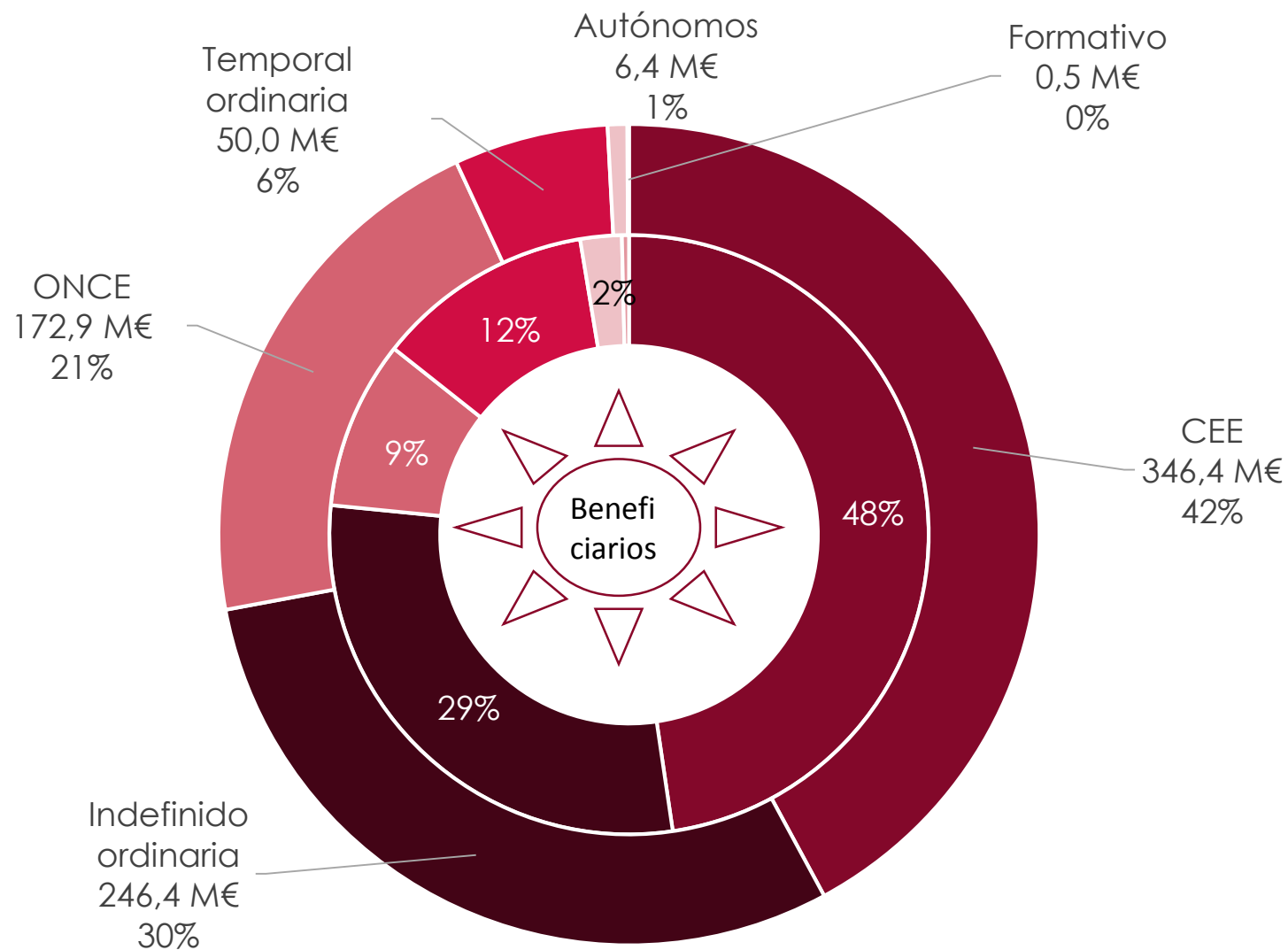
## Incentivos a la conversión de los contratos de formación y aprendizaje

<b>DEFINICIÓN</b>	1.500€/año (1.700€/año mujeres) de reducción en la cuota empresarial a la SS en los contratos indefinidos que resulten de la transformación de un contrato de formación y aprendizaje, durante tres años.
<b>COSTE (millones €)</b>	34,2
<b>OBJETIVO</b>	Favorecer la inserción laboral de los jóvenes con baja formación, tras haber obtenido una cualificación profesional en régimen de alternancia laboral retribuida en una empresa.
<b>CUMPLIMIENTO OBJETIVO</b>	<b>SÍ</b> , pero el efecto encontrado es pequeño y el uso del contrato de formación por las empresas es reducido.
<b>PROPUESTAS</b>	Concentrar los esfuerzos en mejorar los contratos de formación, en particular su componente formativo, e impulsar su uso por parte de las empresas. Eliminar el límite de edad bajo distintos supuestos para mayores: parados de larga duración, recualificación, etc.

## Incentivos a la contratación de personas con discapacidad (PCD)

<b>DEFINICIÓN</b> <b>(principales incentivos)</b>	<p>Bonificación del 100% de las cuotas empresariales en los contratos realizados por los CEE y la ONCE, durante toda la vigencia del contrato.</p> <p>Bonificaciones entre 4.500 y 6.300€/año en los contratos indefinidos de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, durante toda la vigencia del contrato.</p> <p>Bonificaciones entre 3.500 y 5.300€/año en los contratos temporales de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, durante toda la vigencia del contrato.</p>
<b>COSTE (millones €)</b>	<b>831,3</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>Fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad</b>
<b>CUMPLIMIENTO OBJETIVO</b>	<p><b>No concluyente</b> sobre el fomento de la contratación</p> <p><b>Sí</b> contribuye al mantenimiento de los puestos de trabajo</p>
<b>PROPUESTAS</b>	<p>Rediseñar los incentivos poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades, especialmente en el empleo protegido. Mejorar la disponibilidad de información sobre la inserción laboral de las PCD en el empleo ordinario y en el empleo protegido, tanto a nivel agregado como el acceso a microdatos que mejoren la calidad de las evaluaciones.</p>

## Los incentivos a PCD suponen el 40% del gasto analizado en este estudio...

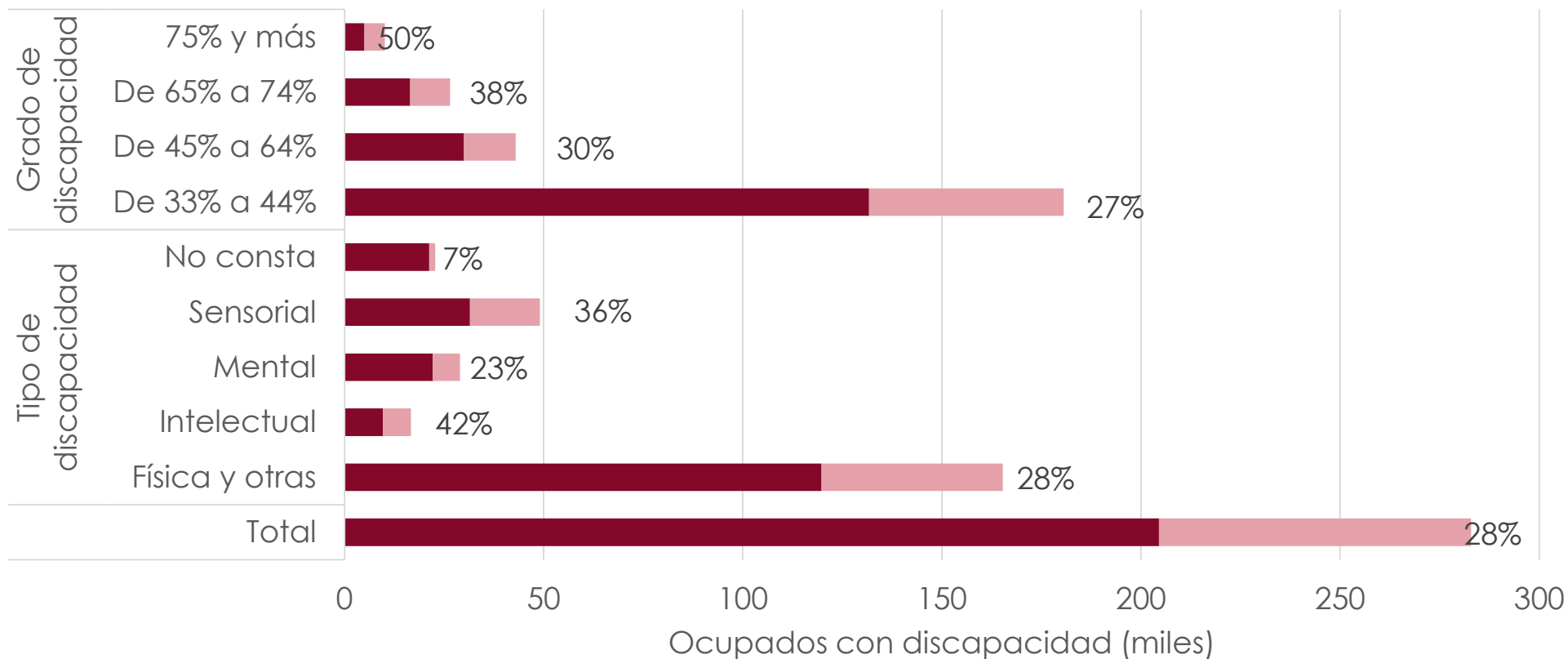


...y se concentran principalmente en:

- **Centros especiales de empleo**
- **Contratación indefinida en empresa ordinaria**
- **ONCE**

## Un 28% de los trabajadores en la empresa ordinaria con discapacidad se benefician de incentivos

Ocupados con discapacidad en la empresa ordinaria y porcentaje con bonificación o reducción



Fuente: INE, 2018

■ Ocupados sin bonificación/reducción    ■ Ocupados con bonificación/reducción

**El 62% de los beneficiarios de incentivos tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 44%**      **No hay datos equivalentes sobre el empleo protegido**

## Evaluación de los incentivos a personas con discapacidad

### ✓ Limitaciones a la evaluación:

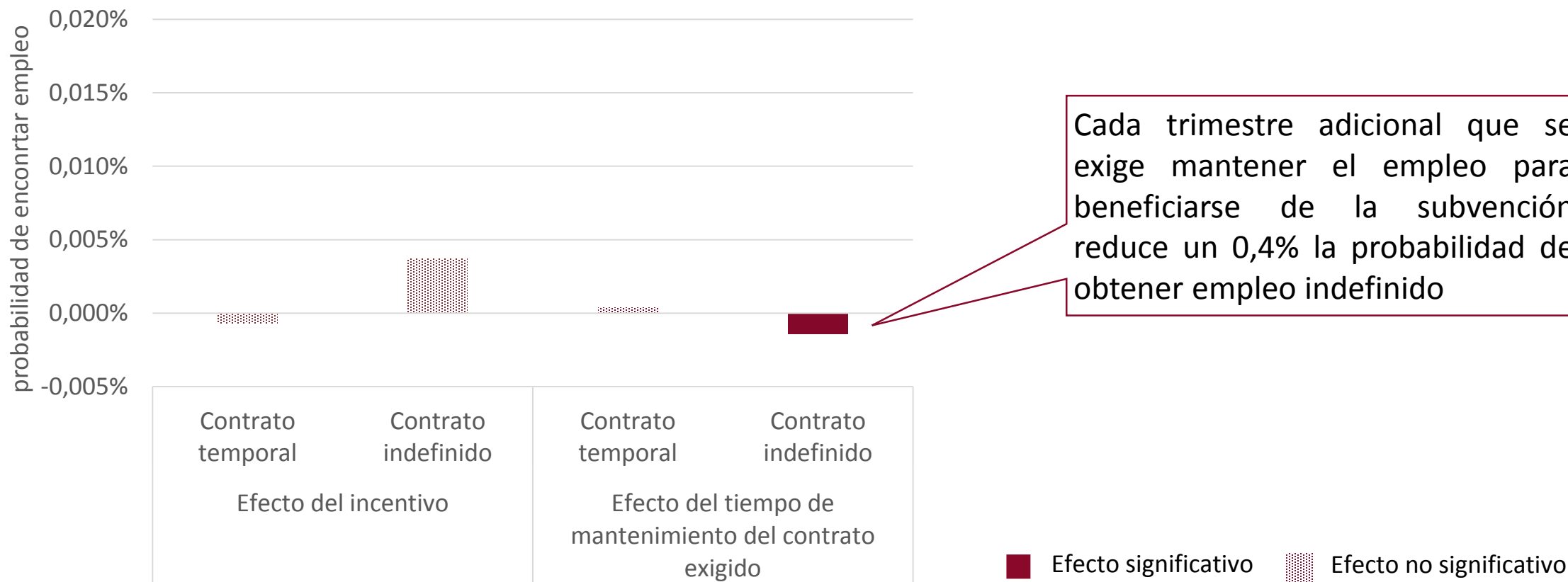
- Necesidad de información complementaria para identificar a las personas con discapacidad en las fuentes de datos utilizadas (MCVL)
- Ausencia de cambios normativos relevantes durante el periodo de estudio
- Dificultad de seleccionar un grupo de control similar al grupo de tratamiento

### ✓ Cómo las abordamos:

- Trabajamos con la submuestra de personas que perciben prestación por discapacidad
- Utilizamos la variabilidad de los incentivos autonómicos
- Modelos de regresión

# Con los datos disponibles y las limitaciones mencionadas, no se encuentra evidencia de que los incentivos autonómicos fomenten la contratación de personas con discapacidad

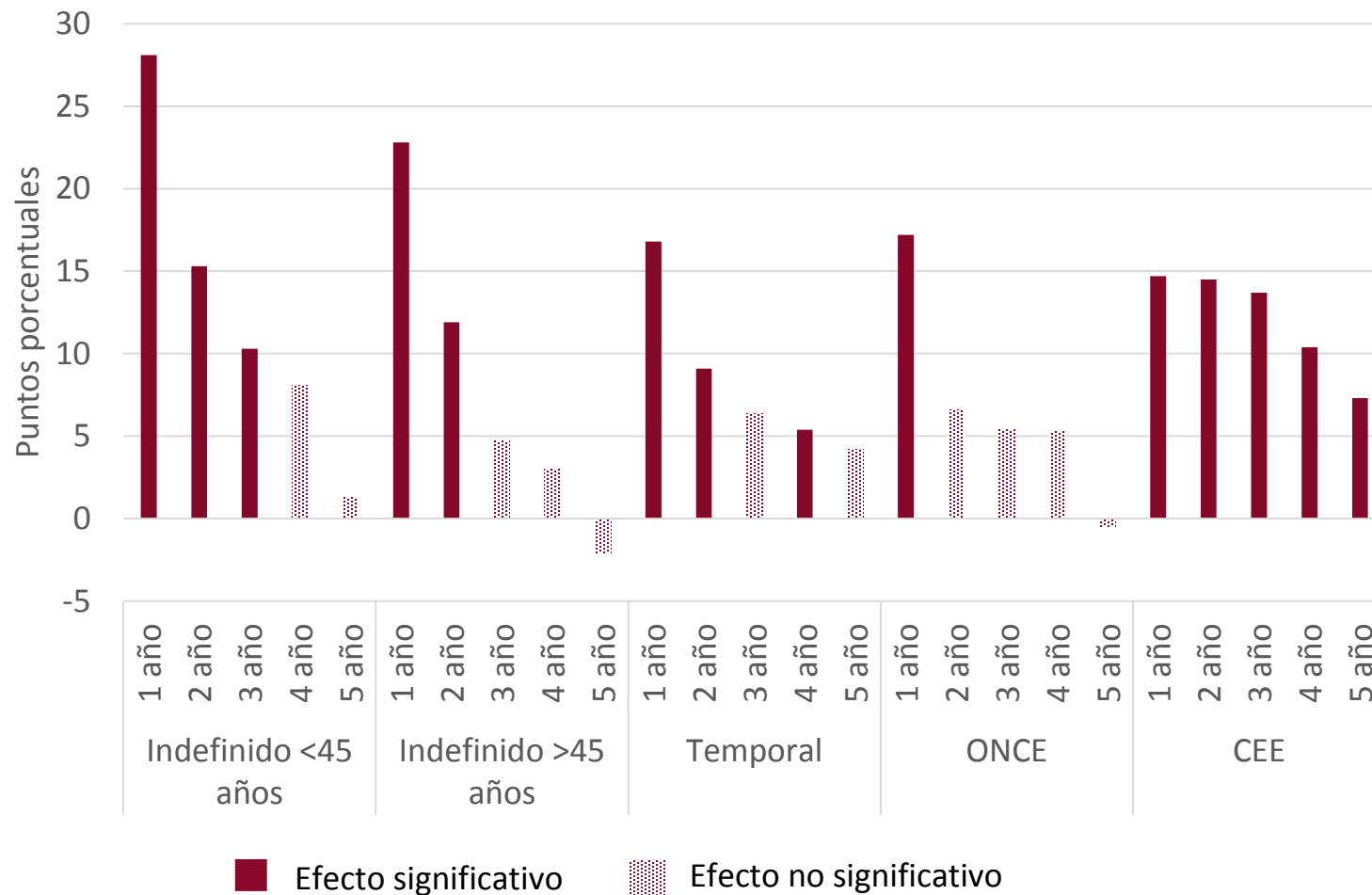
Estimación del efecto causal de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad en la probabilidad trimestral de encontrar empleo



Cada trimestre adicional que se exige mantener el empleo para beneficiarse de la subvención reduce un 0,4% la probabilidad de obtener empleo indefinido

## Con datos de beneficiarios reales, se encuentran efectos positivos importantes sobre la probabilidad de mantener el empleo frente a trabajadores con discapacidad no bonificados

Efecto de los incentivos en la probabilidad de mantener el empleo



➤ Los incentivos pueden aumentar la probabilidad de mantener el empleo entre 15 y 28 puntos porcentuales el primer año

➤ En la empresa ordinaria los efectos pueden llegar hasta el tercer año

➤ En los centros especiales de empleo se observan efectos importantes hasta el quinto año



## Incentivos a la contratación de personas con discapacidad (PCD)

<b>DEFINICIÓN</b> (principales incentivos)	<p>Bonificación del 100% de las cuotas empresariales en los contratos realizados por los CEE y la ONCE, durante toda la vigencia del contrato.</p> <p>Bonificaciones entre 4.500 y 6.300€/año en los contratos indefinidos de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, durante toda la vigencia del contrato.</p> <p>Bonificaciones entre 3.500 y 5.300€/año en los contratos temporales de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, durante toda la vigencia del contrato.</p>
<b>COSTE</b> (millones €)	831,3
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad
<b>CUMPLIMIENTO OBJETIVO</b>	<p><b>No concluyente</b> sobre el fomento de la contratación</p> <p><b>Sí</b> contribuye al mantenimiento de los puestos de trabajo</p>
<b>PROPUESTAS</b>	<p>Rediseñar los incentivos poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades, especialmente en el empleo protegido. Mejorar la disponibilidad de información sobre la inserción laboral de las PCD en el empleo ordinario y en el empleo protegido, tanto a nivel agregado como el acceso a microdatos que mejoren la calidad de las evaluaciones.</p>

